



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN *HEAD OFFICE* PADA  
PT ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH :**

**KHAIRUL AKMAL**  
**(11571103210)**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN *HEAD OFFICE* PADA  
PT ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**KHAIRUL AKMAL**  
**(11571103210)**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : KHAIRUL AKMAL  
 NIM : 11571103210  
 KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HEAD  
 OFFICE PADA PT ANDALAS KARYA MULIA  
 PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH**

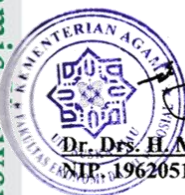
**PEMBIMBING**

**SAHWITRI TRIANDANI, SE, M. Si**  
 NIP. 1982 0806 2006 042002

**MENGETAHUI**

**DEKAN**

**KETUA PRODI MANAJEMEN**



**Dr. Drs. H. MUHSAID HM, M.Ag.MM**  
 NIP. 19620512 198903 1 003

**AINUN MARDIAH, SE., MM**  
 NIP. 197811203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : KHAIRUL AKMAL  
 NIM : 11571103210  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HEAD OFFICE PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU  
 HARI/TGL UJIAN : 15 NOVEMBER 2019

**DISETUJUI OLEH**

KETUA PENGUJI

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**  
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

**Hi. HARIZA HASYIM, SE, M.Si**  
 NIP. 19760910 200901 2 003

PENGUJI II

**MERI SANDORA, SE, MM**  
 NIP. 19790505 200710 2 001

UIN SUSKA RIAU





## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

**KHAIRUL AKMAL**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan Bagian *Head Office* pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi kerja berpengaruh terhadap karyawan Bagian *Head Office* pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Secara simultan kompensasi dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan Bagian *Head Office* pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Variabel kompensasi dan konflik kerja memberikan pengaruh sebesar (55.9%) terhadap kinerja sedangkan sisanya (44.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Konflik Kerja dan Kinerja

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

Allah Swt, Atas Rahmat dan Ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.

Kedua orang tua saya, Ayahanda H. Saini, S.Pd.SD dan Ibunda Darmiyati, S.pd.SD yang memberikan Penyemangat disetiap nasihat kasih sayang, do’a, serta langkah yang tiada henti diberikan kepada saya

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Ainun Mardhiah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Leny Novianti MS, SE, M. Si,Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE,M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.

8. Ibu Meri Sandora,SE,MM selaku Dosen konsultasi proposal yang setia menyemangati dan membimbing saya dalam pelaksanaan proposal sebelum skripsi ini selesai.

Ibu Triandani, SE, M.Si .selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Ibu Hj. Qomariah SE, M.Si Selaku penasehat kademik pertama dan Bapak Yusrialis , SE.M.Si selaku penasehat akademis kedua yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
12. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunanskripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis

KHAIRUL AKMAL  
NIM : 11571103210

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	14
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	16
2.2 Kinerja .....	17
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	17
2.2.2. Penilaian Kinerja .....	18
2.2.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.4 Indikator Kinerja .....	20
2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	21
2.3 Kompensasi .....	23
2.3.1 Pengertian Kompensai .....	23
2.3.2 Asas – Asas Kompensasi .....	24
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kompensai .....	25
2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	29
2.3.5 Sistem dan Kebijakan Kompensasi .....	31
2.3.6 Jenis – Jenis Kompensai .....	33
2.3.7 Indikator Kompensasi .....	34
2.3.8 Pandangan Islam Tentang Kompensasi .....	37
2.4 Konflik Kerja .....	38
2.4.1 Pengertian Konflik Kerja .....	38
2.4.2 Jenis – Jenis Konflik Kerja .....	39
2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja .....	40
2.4.4 Indikator Konflik Kerja .....	43
2.5 Penelitian Terdahulu .....	44

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Konsep Operasional Variabel.....	48
2.7 Variabel Penelitian .....	49
2.8 Kerangka Pemikiran .....	49
2.9 Hipotesis Penelitian.....	50

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	51
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.3.1 Populasi .....	51
3.3.2 Sampel .....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.5 Skala Pengukuran .....	53
3.6 Uji Kualitas Data .....	53
3.6.1 Uji Validitas.....	53
3.6.2 Uji Realibilitas.....	54
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	55
3.7.1 Uji Normalitas .....	55
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	55
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	55
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	56
3.8 Analisa Linear Berganda.....	57
3.9 Uji Hipotesis .....	57
3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	57
3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	58
3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59

## BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Objek Penelitian .....	60
4.2 Visi dan Misi .....	60
4.2.1 Visi.....	60
4.2.2 Misi.....	60
4.3 Struktur Organisasi .....	62
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	63

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian .....	71
5.2 Karakteristik .....	71
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	72
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	73



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
5.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
5.3 Analisis Deskriptif .....	75
5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	75
5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja .....	77
5.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	79
5.4 Uji Kualitas Data .....	81
5.4.1 Uji Validitas.....	81
5.4.2 Uji Rehabilitas .....	82
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	83
5.5.1 Uji Normalitas .....	83
5.5.2 Uji Multikolinieritas .....	85
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	86
5.5.4 Uji Autokorelasi .....	87
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....	88
5.7 Uji T (Uji Parsial).....	89
5.8 Uji F (Uji Simultan).....	91
5.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	92
5.10 Pembahasan .....	93
5.10.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian <i>Head Office</i> PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	94
5.10.2 Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian <i>Head Office</i> PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	95
5.10.3 Kompensasi Dan Konflik Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian <i>Head Office</i> PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.....	97

## BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran .....	99

## DAFTAR PUSTAKA..... 101

## LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap Berdasarkan Jabatan Bagian <i>Head Office</i> Pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019 .....	3
Tabel 1.2 Target dan Realisasi Pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2014-2018.....	4
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Karyawan Tetap Bagian <i>Head Office</i> PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2014 – 2018.....	5
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Karyawan Bagian <i>Head Office</i> Pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2014 – 2018.....	6
Tabel 1.5 Besaran Gaji Dan Bonus Karyawan Tetap Bagian <i>Head Office</i> PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2014 – 2018 .....	9
Tabel 1.6 Data Konflik Kerja Karyawan Tetap Pada Bagian <i>Head Office</i> PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2014 – 2018 .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	48
Table 3.1 Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin - Watson .....	56
Tabel 3.2 Kriteria Besarnya Interval Koefisien.....	60
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji. ....	73
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	76
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja .....	78
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	80
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas .....	82
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas .....	83
Tabel 5.11 Hasil Uji Multukolinearitas .....	85
Tabel 5.12 Hasil Uji Auto Korelasi.....	87
Tabel 5.13 Nilai Koefisien Regresi .....	88
Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Secara Parsial.....	90
Tabel 5.15 Hasil Regresi Secara Simultan .....	92
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja .....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	62
Gambar 5.1 Pie Chart Variabel Kompensasi .....	76
Gambar 5.2 Pie Chart Variabel Konflik Kerja .....	78
Gambar 5.3 Pie Chart Variabel Kinerja.....	80
Gambar 5.4 Hasil Uji Normalitas Histogram .....	84
Gambar 5.5 Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....	84
Gambar 5.6 Uji Heteroskedastisitas .....	86

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabel Tabulasi
- Lampiran 3. Data SPSS 25
- Lampiran 4. Tabel Durbin Watson
- Lampiran 5. Titik Persentase Distribusi T
- Lampiran 6. Titik Persentase Distribusi F
- Lampiran 7. Tabel R

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan akan diketahui dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi dan baik sehingga dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang tinggi pada setiap karyawan dapat dibentuk dengan adanya kesadaran pimpinan perusahaan dalam memberikan dukungan berupa arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kompensasi dan konflik kerja. Menurut Hasibuan (2009:94) pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Konflik dalam organisasi *The Conflict Paradoks*, yaitu pandangan bahwa disisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi disisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasikan.

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pandangan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pandangan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, seta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik yang terjadi didalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan gejolak dalam organisasi atau hubungan interpersonal karyawan, membangun perasaan ingin selalu menang, menumbuhkan ketidakpercayaan, atau memperlebar jurang kesalahpahaman antar karyawan.

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, penyewaan alat berat dan pengangkutan limbah B3. Perusahaan ini senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada para pelanggan secara berkelanjutan (*continual improvement*) disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada tahun 2018 memiliki karyawan tetap sebanyak 34 orang di Bagian *Head Office*. Kinerja perlu dijadikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

**Tabel 1.1: Data Karyawan Tetap Berdasarkan Jabatan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019**

No	Bagian	Jumlah
1	<i>President Director</i>	1
2	Staf Ahli	3
3	<i>Finance</i>	2
4	Direktur Umum	1
5	HES & MR	3
6	<i>Superintend</i>	3
7	<i>Accounting &amp; TAX</i>	2
8	HRD & GA	4
9	<i>Project Control</i>	3
10	PM – 1	3
11	PM – 2	3
12	PM – 3	3
13	PM – 4	3
<b>Total</b>		<b>34</b>

Sumber :PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019

Pada saat ini kinerja karyawan tetap pada Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi penyewaan alat berat 5 tahun terakhir pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada halaman berikut ini:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.2: Target dan Realisasi Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Unit/Tahun)	Realisasi	Persentasi Realisasi
2014	24	70	85	121,4%
2015	26	75	58	77,3%
2016	30	80	72	90,0%
2017	28	80	66	82,5%
2018	34	90	84	93,3%

Sumber :PT. Andalas Karya Mulia 2019

Pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa penyewaan alat berat pada tahun 2014 target perusahaan sebanyak 70 unit, realisasi sebanyak 85 unit atau persentasi realisasi 121,4%. Pada tahun 2015 target perusahaan sebanyak 75 unit, realisasi sebanyak 58 unit atau persentasi realisasi 77,3%. Pada tahun 2016 target perusahaan sebanyak 80 unit, realisasi sebanyak 72 unit atau persentasi realisasi 90,0%. Pada tahun 2017 target perusahaan sebanyak 80 unit, realisasi sebanyak 66 unit atau persentasi realisasi 82,5%. Pada tahun 2018 target perusahaan sebanyak 90 unit, realisasi sebanyak 84 unit atau persentasi realisasi 93,3%. Realisasi penyewaan alat berat pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak bisa mencapai target yang ditetapkan disebabkan kurangnya kompensasi dan konflik kerja yang diberikan perusahaan sehingga karyawan kurang berpartisipasi dalam kerja.

Selain target dan realisasi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru juga memiliki kriteria karyawan yaitu sebagai berikut, dengan nilai >80 masuk kedalam kriteria Baik Sekali, nilai 70 – 79,99 masuk kedalam kriteria Baik, nilai 60 – 69,99 masuk kedalam kriteria Cukup Baik, nilai 40,01 masuk kedalam

Kriteria Buruk. Adapun penilaian kinerja PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3: Data Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Karyawan Tetap Bagian Head Office PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Pinerja					
		Baik Sekali (>80)		Baik (70-79,99)		Cukup Baik (0-69,99)	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2014	24	3	12,5%	10	41,7%	7	29,2%
2015	26	5	19,2%	14	53,8%	5	19,2%
2016	30	2	6,7%	16	53,3%	8	26,7%
2017	28	3	10,7%	13	46,4%	14	50,0%
2018	34	3	8,8%	18	52,9%	7	20,6%

Sumber :PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan berdasarkan jumlah karyawan pada tahun 2014 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 3 orang dengan presentasi 12,5%, kriteria baik berjumlah 10 dengan presentasi 41,7%, kriteria cukup baik berjumlah 7 dengan presentasi 29,2%. Pada tahun 2015 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 5 orang dengan presentasi 19,2%, kriteria baik berjumlah 14 dengan presentasi 53,8%, kriteria cukup baik berjumlah 5 dengan presentasi 19,2%. Pada tahun 2016 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 2 orang dengan presentasi 6,7%, kriteria baik berjumlah 16 dengan presentasi 53,3%, kriteria cukup baik berjumlah 8 dengan presentasi 26,7%. Pada tahun 2017 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 3 orang dengan presentasi 10,7%, kriteria baik berjumlah 13 dengan presentasi 46,4%, kriteria cukup baik berjumlah 14 dengan presentasi 50,0%. Pada tahun 2018 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 3



orang dengan presentasi 8,8%, kriteria baik berjumlah 18 dengan presentasi 52,9%, kriteria cukup baik berjumlah 7 dengan presentasi 20,6%. Penilaian kinerja karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat dilihat masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang cukup baik pada setiap tahunnya yang seharusnya karyawan memiliki kinerja baik atau sangat baik.

Berdasarkan data berupa informasi yang didapatkan penulis bahwasanya banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah yang dibuktikan oleh realisasi dan penilaian kinerja, dikarenakan rendahnya kompensasi dan konflik kerja dapat dilihat dari data absensi karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4: Tingkat Absensi Karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/ Tahun	Absensi				Persentase (%)
			Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
2014	24	240	6	5	3	14	58,3%
2015	26	240	4	6	7	17	65,4%
2016	30	240	3	3	5	11	36,7%
2017	28	240	5	8	3	16	57,1%
2018	34	240	4	4	6	14	41,2%

Sumber :PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa tahun terakhir Rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru mengalami penurunan atau fluktuasi. Dimana pada tahun 2014 terdapat jumlah karyawan 24 dari jumlah absensi sebanyak 14 orang dengan persentase 58,3%. Pada tahun 2015 terdapat jumlah karyawan 26 dari jumlah absensi sebanyak 17 orang dengan persentase 65,4%. Pada tahun 2016 terdapat jumlah

karyawan 30 dari jumlah absensi sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7%. Pada tahun 2017 terdapat jumlah karyawan 28 dari jumlah absensi sebanyak 16 orang dengan persentase 57,1%. Dan pada tahun 2018 terdapat jumlah karyawan 34 dari jumlah absensi sebanyak 14 orang dengan persentase 41,2%.

Kinerja sumber daya manusia diperusahaan ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang lebih efektif kedepannya. Prasurvei yang ditemukan saat melakukan wawancara pada karyawan yang merupakan bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia yakni, beberapa karyawan berpendapat mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, loyalitas dalam bekerja menjadi kebiasaan sehari-hari karyawan, karena tidak pernah diperhitungkan lembur oleh pihak perusahaan, selain itu kenaikan jabatan sulit di dapatkan, hal ini membuat beberapa karyawan melakukan kegiatan kinerja perusahaan kurang antusias, karena faktor kompensasi yang diterima di luar harapan dari karyawan membuat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



beberapa karyawan memecah konsentrasi untuk menjalankan dua pekerjaan sekaligus Bagian *Head Office* yang melakukan penyaluran keluar kota tidak dihitung lembur sementara jam kerja telah melebihi dari yang ditetapkan yakni 8 jam kerja perhari, selain itu perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan yang mana dana yang tidak ada diberikan perusahaan. Selain itu jenjang karir perusahaan pun kurang jelas, hal ini dilihat dari masa kerja karyawan yang lama dan baru memiliki penghasilan bulanan yang sama secara keseluruhan, sementara bonus yang diberikan diberikan rata sesuai dengan capaian perusahaan selama setahun, hal ini tentu kurang selaras dengan harapan karyawan, sementara karyawan telah memberikan waktu kepada perusahaan untuk bekerja dengan loyalitas yang tinggi.

Pemberian kompensasi yang baik tentu menghasilkan kinerja yang baik pula, kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Permasalahan yang ditemui dalam pemberian kompensasi karyawan bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru menurut prasurvey kepada karyawan yang bersangkutan bahwa, manajemen perusahaan menetapkan jumlah kompensasi yang diberikan pada karyawan hanya berupa bentuk gaji 13, bonus *intensif project*, pergi umroh, uang komunikasi selama sebulan dengan total sesuai Upah Minimum Kota (UMK) dan uang transportasi bagi karyawan sesuai dengan penggunaan bahan bakar yang digunakan jika karyawan dalam melakukan tugas diluar kota, bonus hanya akan diterima sekali sebulan apabila target mencapai seratus persen. Selain itu karyawan yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melakukan *canvassing* keluar kota keesokan harinya banyak yang terlambat bahkan tidak masuk kerja dikarenakan lelah. Maka hal tersebut bisa menyebabkan tingkat kinerja turun naik setiap tahun dari target dan realisasi perusahaan. Selanjutnya untuk melihat total kompensasi karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.5: Besaran Gaji dan Bonus Karyawan Tetap Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2014 – 2018**

No	Tahun	Gaji Karyawan (Perbulan)	Bonus <i>Insentif Project</i> (Pertahun)
1	2014	2.800.000	3.000.000 - 4.000.000
2	2015	3.050.000	3.000.000 - 4.000.000
3	2016	3.650.000	3.700.000 - 6.000.000
4	2017	4.100.000	4.000.000 - 8.000.000
5	2018	4.200.000	4.000.000 - 8.000.000

Sumber :PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019

Dari Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa gaji karyawan perbulan setiap tahun selalu meningkat. Gaji karyawan perbulan paling terendah ditahun 2014 yaitu 2.800.000 sedangkan gaji karyawan perbulan paling tertinggi ditahun 2018 yaitu 4.200.000. Sedangkan bonus tahunan karyawan tahun 2014 dan 2015 sama yaitu 3.000.000 – 4.000.000, selanjutnya ditahun 2016 bonus tahunan karyawan menjadi yaitu 3.700.000 – 6.000.000 dan ditahun 2017 dan 2018 sama-sama bonus tahunan meningkat yaitu 4.000.000 – 8.000.000. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru memberikan sesuai dengan tingkat jabatannya karena masing-masing memiliki beban kerja. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah atau gaji tersebut apakah mengidentifikasi kompensasi yang baik atau mungkin diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah atau gaji yang diterima.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berbagai cara akan ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan selain kompensasi, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada perusahaan, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik yang dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. Berikut tingkat laporan konflik kerja yang terjadi pada bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru :

**Tabel 1.6: Data Konflik Kerja Karyawan Tetap Pada Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2014 – 2018**

No	Tahun	Konflik	Persentase (%)
	2014	3	23,08%
	2015	2	15,38%
	2016	1	7,69%
	2017	3	23,08%
	2018	4	30,77%
<b>Total</b>		13	100%

Sumber : PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada Tabel 1.6 dapat dilihat pada tahun 2014 menunjukkan ada 3 konflik yang terjadi yaitu permasalahan pekerjaan yang tidak terselesaikan, perkelahian karyawan karena kenaikan jabatan, permasalahan terjadinya *miss communication* antar karyawan. Pada tahun 2015 terjadi peningkatan menjadi 2 konflik yaitu perdebatan saat bekerja, permasalahan karena upah lembur yang tidak sesuai. Pada tahun 2016 menurun menjadi 1 konflik yaitu terjadinya perbedaan pandangan dalam mengemukakan pendapat. Pada tahun 2017 terjadi 3 konflik yaitu adanya perselisihan karyawan terhadap karyawan kepada karyawan yang lain, permasalahan karyawan kurang memperhatikan aturan sehingga terjadi konflik, terjadi pertentangan karyawan dalam dalam mengemukakan pendapat. Pada tahun 2018 konflik yang terjadi meningkat menjadi 4 konflik yaitu perbedaan kepentingan karyawan sehingga tujuan tidak tercapai, komunikasi yang tidak efektif membuat kesalahpahaman karyawan dalam melaksanakan tugas, terganggunya pelaksanaan aktivitas karena tidak tercapainya sasaran operasional kerja perusahaan, dan adanya permasalahan pribadi karyawan yang terbawa dalam perusahaan. Data konflik diatas peneliti dapatkan berdasarkan laporan data yang diterima oleh HRD PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan dan pemimpin tidak terjadi dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman serta perbedaan pendapat saat bekerja. Hal itu yang menyebabkan perseteruan melalui argumen maupun perkelahian secara kontak fisik. Konflik yang terjadi kurang ditindak lanjuti oleh bagian HRD sehingga konflik masih sering terjadi di Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara juga terdapat beberapa permasalahan yaitu Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru memang sudah banyak karyawan yang kinerjanya sudah mengedepankan kerapian, ketelitian, namun masih ada beberapa kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara sesama karyawan dan menimbulkan terjadinya konflik. Pemanfaatan waktu beberapa karyawan yang tidak mau memanfaatkan waktu dengan baik, sehingga sering menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan, yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan yang lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan. Dalam hal kerjasama antara karyawan sudah cukup terjalin dengan baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena adanya perbedaan kualitas dan kuantitas setiap karyawan sehingga menyebabkan beberapa kinerja karyawan masih kurang optimal serta masih kurangnya komunikasi dan perbedaan individu antar karyawan sering kali menimbulkan perselisihan-perselisihan serta konflik antar individu selama waktu bekerja, pernyataan tersebut dinyatakan oleh bapak Syaifudin sebagai menejer PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Konflik yang terjadi antar karyawan dalam perusahaan, jika tidak di tangani dengan baik, akan dapat mengakibatkan adanya hambatan bagi karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan tersebut bisa menurun. Manajemen konflik merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Adanya manajemen konflik karyawan menjadi tahu bagaimana pentingnya komunikasi yang baik antar sesama serikat pekerja atau buruh ataupun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara perusahaan dengan serikat pekerja atau buruh, serta saling memahami perbedaan dan kerjasama untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan diri sendiri serta dapat menjadi pelajaran bagi karyawan untuk lebih berkembang.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru tentang adanya permasalahan pada kinerja, kompensasi, dan konflik kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang ditentukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru?  
Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru?  
Apakah kompensasi dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini dapat di jelaskan dihalaman berikut ini:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

#### Manfaat Penelitian

Sesuai dengan maksud dari tujuan penelitian, berikut manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian.

#### Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, yaitu halaman berikut :



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variable penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini akan dibahas tentang sejarah PT.. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan tugas pokoknya.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh kinerja, kompensasi dan konflik kerja.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson 2012). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Edison 2016:10).

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan (Hasibuan 2013:10).

Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi ini menekankan bagaimana mengelola manusia bukan sumber daya lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (Handoko, 2010:4).



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawannya rendah. Oleh karena itu, manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, maka dari itu diperlukan suatu rangsangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Pengertian *performance* sebagai hasil kerja keras atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo 2011:7).

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik,



(Veitzal dan Sagala, 2009:604). Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang) (Mangkunegara, 2011:67). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dan kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2018:84).

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

### 2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Afandi, 2018:87).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam tugasnya (Bangun, 2012:231). Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaannya. Terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian kinerja yang sering dalam perusahaan yaitu :

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan adakaryawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
2. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Afandi, 2018:86) adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan Taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### 2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011:75), ada beberapa indikator yang digunakan suatu perusahaan dalam menentukan kinerja seorang karyawan, diantaranya dihalaman berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.

#### 2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya. Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:


 الْغُفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2).

Oleh sebab itu para karyawan harus selalu meningkatkan kerja, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: rajin membaca dan mencatat ilmu, rajin mendengarkan, selalu berusaha, banyak berpikir, meneliti, rajin mengikuti pelatihan. Hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas rajin melakukan latihan, selalu berusaha lebih baik, selalu berusaha menemukan cara baru, menghasilkan karya yang terbaik, bekerja dengan kesalahan “nol”, mengikuti acara pelatihan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Kompensasi

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan untuk memperoleh imbalan sesuai yang diinginkan, oleh sebab itu perusahaan akan memberikan balas jasa atas kinerja karyawan tersebut dengan cara pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja. Menurut **Dessler (2009: 82)** kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka serta mempunyai tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus. Terdapat pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi. Karyawan diberikan ganjaran nonfinansial seperti pelatihan, pemberian wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (**Darsono dan Siswandoko, 2011:269**). Menurut (**Rivai dan Sagala, 2013:741**) Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi adalah semua pandangan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pandangan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, seta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut (Sihotang,2009:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Dari menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan.

#### 2.3.2 Asas-Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, 2013:220), antara lain:

##### a. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

- b. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan diri beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

### 2.3.3 Tujuan Dan Manfaat Kompensasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:222) kompensasi mempunyai tujuan yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3. Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

## 4. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

## 5. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 6. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

#### 7. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

Dalam kompensasi, perlu diperhatikan manfaatnya. Menurut (Putranto, 2012:4) manfaat kompensasi sebagai berikut :

1. Manfaat kompensasi bagi karyawan:
  - a. Biaya hidup. Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal.
  - b. Kepuasan (*satisfaction*). Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
2. Manfaat kompensasi bagi perusahaan:
  - a. Memperoleh karyawan yang bermutu. Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.
  - b. Menciptakan loyalitas karyawan. Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.
  - c. Menunjukkan kesuksesan perusahaan. Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah baik karena perusahaan itu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### 2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut **Sofyandi (2013:162)** terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
  - a. Permintaan tenaga kerja adalah pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi.
  - b. Penawaran tenaga kerja pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawannya akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja / prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup (*cost of living*)

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

7. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.5 Sistem Dan Kebijakan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014:123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah

#### 1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap.

#### 2. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya.

#### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

#### 4. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/ upah/ upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5. Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar.

Kesimpulannya adalah dasar penentuan kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga kebijaksanaan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak.

#### 2.3.6 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi (Simamora dalam Priansa, 2014:322) terdiri dari dua macam yaitu:

1. Kompensasi finansial
  - a. Kompensasi langsung
    1. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
    2. Bayaran prestasi (*merit pay*)
    3. Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham
    4. Bayaran tertangguh (*deferred pay*) program tabungan, dan anuitas pembelian saham

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Kompensasi tidak langsung

1. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja
2. Bayaran dari luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
3. Fasilitas kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir

#### 2. Kompensasi non finansial

##### a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.

##### b. Lingkungan kerja

Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Sedangkan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2015:183) jenis-jenis

kompensasi antara lain:

1. Pemberian uang secara langsung, seperti: gaji, tunjangan dan insentif.
2. Pemberian material dan fasilitas
3. Kesempatan berkarier

#### 2.3.7 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016:123) dapat

dikelaskan dihalaman berikut:

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Gaji dan upah

Gaji dan upah umumnya disebut sebagai kompensasi utama karena sebagai gantungan hidup (nafkah) bagi pegawai dan keluarganya.

#### 2. Insentif

Insentif dipandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya semakin tinggi.

#### 3. Tunjangan

Pada umumnya tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai. Macam-macam tunjangan, antara lain: tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan sebagainya.

#### 4. Jaminan kesehatan dan kesejahteraan

Yang tergolong kompensasi jenis ini, antara lain: asuransi jiwa, biaya pengobatan ketika sakit, koperasi (simpan-pinjam), alat-alat keselamatan kerja dan sebagainya.

#### 5. Kompensasi karir

Imbalan karir dapat berupa rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan profesi dan jabatan, pendidikan dan pelatihan dan sebagainya.

#### 6. Kompensasi sosial

Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain berupa: pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, ucapan selamat, kekompakan antar



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teman sejawat, senyuman dan pujian serta penghargaan atas jalinan komunikasi antar manusia.

Selain itu, adapun indikator kompensasi menurut **Afandi (2018:194)**

diantaranya:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.8 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Tuntunan kompensasi dalam islam sesuai dengan Al-Quran dan Hadis. Undang-undang yang diberikan oleh islam telah memberikan jaminan para pekerja itu dengan kehidupan yang mulia kukuh dan tetap, sehingga dapat menciptakan peraturan-peraturan terperinci dengan pedoman undang-undang pokok, sesuai dengan berpedoman undang-undang pokok, sesuai dengan perkembangan dan kemajuan teknik dan peradaban seperti pada zaman sekarang ini.

Kompensasi ini merupakan balasan jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran, yang telah diberikan mereka padaperusahaan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Al-Quran itu memuat sebanyak 360 ayat mengenai arti pekerja, 109 ayat mengenai perbuatan dan semuanya itu telah diliputi hukum-hukum yang pokok untuk menilai pekerjaan, persoalan pekerja, hukum atau penghargaan padanyadan lain-lain. Dalam surat (Al-Khafi:30)

﴿عَمَلًا أَحْسَنَ مَنْ أَجْرُنْضِيعُ لَا إِنَّا الصَّلِحَتْ وَعَمِلُوا أَمْوَالًا الَّذِينَ﴾

Artinya: 'Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik'.

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjayang telah melakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi atau imbalan inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi dinegeri Islam. Dapat diketahui bahwa pekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga, merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya. Setelah menggambarkan tentang pentingnya hak dari seorang pekerja, beritulah ini Al-Quran menyebutkan tentang imbalan yang merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. (Qs. Al-Fushillat:8)

﴿مَمْنُونٍ غَيْرٍ أَجْرُهُمُ الصَّالِحَتِ وَعَمَلُوا أَمْنُوا الَّذِينَ إِنَّ﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka mendapat pahala yang tiada putus-putusnya”.

## 2.4 Konflik Kerja

### 2.4.1 Pengertian Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik adalah suatu proses interaktif yang *termanifestasi* dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di antara individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi (Bahim, 2011:16).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif (**Fitriana, 2013:178**). Serta konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik (**Wirawan, 2010:5**).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian / pertentangan antara dua orang atau lebih karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.4.2 Jenis-Jenis Konflik Kerja

Menurut **Handoko (2009:349)** ada lima jenis konflik kerja dalam kehidupan organisasi yaitu :

##### 1. Konflik dalam diri individu

Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang diharapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).

#### 3. Konflik antar individu dan kelompok

Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.

#### 4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok

#### 5. Konflik antar organisasi

Timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

### 4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Terdapat banyak pendapat dan teori terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja. Salah satu teori tentang faktor yang mempengaruhi konflik kerja di nyatakan oleh Wirawan. Wirawan (2010: 24) menyatakan ada 8 faktor yang memengaruhi konflik kerja, yaitu:

1. Asumsi individu. Asumsi seseorang mengenai konflik kerja akan memengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik kerja. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konflik kerja maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik kerja tersebut.

2. Persepsi mengenai penyebab konflik kerja. Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik kerja akan mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik kerja menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik kerja.
3. Ekspektasi atas reaksi lawan konflik kerja. Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik kerja akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.
4. Pola komunikasi dalam interaksi konflik kerja. Konflik kerja merupakan proses interaksi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat konflik kerja. Kekuasaan yang dimiliki. Konflik kerja merupakan permainan kekuasaan diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.
5. Pengalaman menghadapi situasi konflik kerja. Proses interaksi konflik kerja dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan penggunaan gaya manajemen konflik tertentu. Sumber yang dimiliki. Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber tersebut dapat berupa kekuasaan, pengetahuan, pengalaman, dan bahkan uang.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Keterampilan berkomunikasi. Keterampilan berkomunikasi seseorang akan memengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik.

Sedangkan menurut (**Hartatik, 2014:295**), ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya konflik :

1. Berbagai sumber daya yang langka.

Karena sumber daya tersebut langka, maka perlu dialokasikan (di mana dalam alokasi tersebut suatu kelompok mungkin menerima kurang dari yang lain) karena bisa jadi ini merupakan sumber konflik.

2. Perbedaan dalam tujuan.

Bagian yang ada dalam suatu organisasi bisa mempunyai tujuan yang berbeda. Sebagai contoh, bagian penjualan mungkin ingin meningkatkan penjualan dengan memberikan persyaratan-persyaratan penjualan yang lunak.

3. Saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan.

Organisasi merupakan gabungan dari berbagai unit yang saling berinteraksi. Akibatnya, kegiatan satu pihak mungkin bisa merugikan pihaklain, dan ini merupakan sumber konflik.

4. Perbedaan dalam nilai persepsi.

Perbedaan dalam tujuan, biasanya dibarengi dengan perbedaan sikap, nilai dan persepsi yang bisa mengarah pada timbulnya konflik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.4 Indikator Konflik Kerja

Menurut **Fitriana (2013:192)** indikator konflik kerja sebagai berikut:

#### 1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

#### 2. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

#### 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

#### 4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjaditidak nyamandalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

### Penelitian Terdahulu

Pada tabel berikut akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu beserta hasilnya:

**Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Rafi Jody Kurnia, Farlianto, MBA (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta Hospital	X1.Kompensa si X2. Motivasi Kerja Y.KinerjaKar yawan	Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta Hospital
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan motivasi kerja sedangkan penulis tidak.				
	Wisnu Sri, Kuncoro Heru Sri, Wulan Andi Tri Haryono (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja TerhadapPrestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di PT. Roberta Prima Tobacco	X1. Konflik Kerja X2. Lingkungan Kerja X3. Stres Kerja Y1. Prestasi Kerja	Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa. Konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Di PT. Roberta Prima Tobacco



© Hak Cipta

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

No	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan lingkungan kerja dan stres sedangkan penulis tidak.				
3.	Anita Tria Puspitasari, Elva Nurain, Supri WahyudiUtomo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)	X1.Gaya Kepemimpinan X2.Kompensasi X3.Lingkungan kerja Y.DisiplinKerja	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pada perusahaan daerah air minum lawutirta Kabupaten Magetan.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan motivasi sedangkan penulis tidak.				
4.	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSUAmboina Mekar Di Kota Ambon	X1: Kompensasi X2.Lingkungan Kerja Y. Kinerja	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AM, Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F-hitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan Lingkungan Kerja sedangkan penulis tidak.				
	Lynawati	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan	X1.Kompensasi X2.Stres	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
		Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BKK Purwokerto Cabang HR Bunyamin	Kerja X3.Komunikasi Y. Kinerja	Kompensasi, stresskerja, dan komunikasi, secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai hasil uji t dan uji F yang lebih besar dari pada nilai t tabel dan F tabel pada taraf kepercayaan 95%.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan stres kerja dan komunikasi sedangkan penulis tidak.				
6.	Yusri Evalina Setyaningrum Sinambela (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Umum Lampung Post	X1. Stres Kerja X2.Konflik Kerja Y. Kinerja	Hasil statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Umum Lampung Post.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan stres kerja sedangkan penulis tidak.				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Pepi Mulita Sari (2015)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban	X1. Konflik Kerja X2. Stres Kerja Y1. Motivasi Y2. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian secara parsial diketahui konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan nilai sig sebesar $0.003 \leq \alpha = 0.05$ . Hasil penelitian secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dengan nilai sig sebesar $0.000 \leq \alpha = 0.05$ . Hasil penelitian secara parsial diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar $0.000 \leq \alpha = 0.05$ . Hasil penelitian secara parsial diketahui konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar $0.000 \leq \alpha = 0.05$ . Hasil penelitian secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar $0.000 \leq \alpha = 0.05$ .
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan stres kerja dan motivasi sedangkan penulis tidak.				
2	Firziyanah Mustika Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land,	X1. Kompensasi X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa F-hitung (F-statistic) sebesar 14,055 lebih besar dari F-tabel yaitu 2,85 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
	Depok)		signifikansi 0,05. Maka kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan disiplin kerja sedangkan penulis tidak.			

### 2.6 Konsep Operasional Variabel

Variabel lain Variabel yang digunakan dalam peneliti ini adalah Kompensasi (X1) dan Konflik Kerja (X2) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel definisi operasionalnya adalah dapat dilihat di halaman berikutnya:

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Variabel penelitian	Indikator	Skala
1.	<b>Kinerja (Y)</b> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011 : 67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2011:75)	Likert
2.	<b>Kompensasi (X1)</b> Kompensasi adalah semua pandangan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Afandi, 2018:191)	1. Upah dan gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Afandi, 2018:194)	Likert

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel penelitian	Indikator	Skala
3.	<b>Konflik Kerja(X2)</b> Konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudutpadang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif. <b>(Fitriana, 2013:178)</b>	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi <b>(Fitriana, 2013:192)</b>	Likert

### Variabel Penelitian

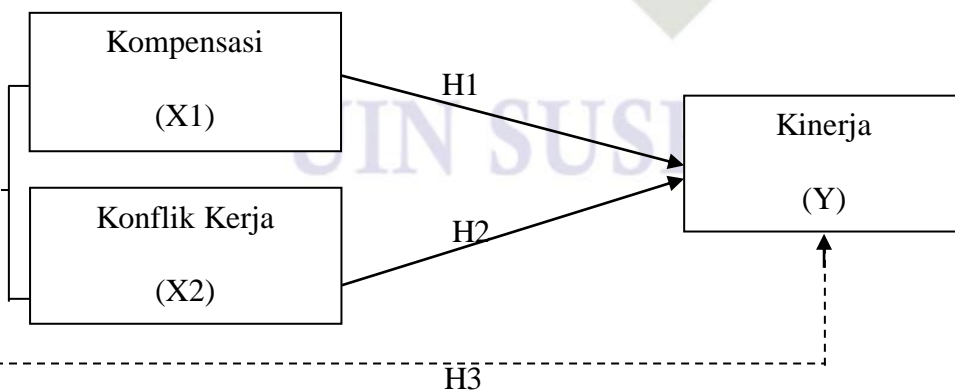
Adapun variable penelitian adalah:

1. Variabel Independen
  - a. Kompensasi ( $X_1$ )
  - b. Konflik Kerja ( $X_2$ )
2. Variabel Dependen
  - a. Kinerja (Y)

### 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

Sumber: Hasibuan (2009:94)

Keterangan:

- \_\_\_\_\_ Hubungan Parsial  
 - - - - - Hubungan Simultan

#### Hipotesis Penelitian

- H1** : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.
- H2** : Diduga konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.
- H3** : Diduga kompensasi dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, Jalan Wonosari, Wonosari Regency Blok B No 1, Bukit Raya, Tangkerang Selatan, Pekanbaru Riau. dan Waktu penelitian ini terhitung bulan April sampai dengan september 2019.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2014 : 95) adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, tugas karyawan dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu sehingga memiliki kepentingan penelitiannya.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru berjumlah 34 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota karyawan populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini dalam penelitian ini adalah 34 karyawan Bagian *Head Office*.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

#### a. Interview (wawancara)

Pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini tujuannya dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

#### c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden tentang Kompensasi, Konflik Kerja dan Kinerja.

### 3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut **Sugiono (2014:132)** skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Kurang Setuju (KS) dengan skor 2
5. Tidak setuju (TS) dengan skor 1

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitno, 2009 : 119). Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada di atas 0,3 hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2013:47). Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach alfa* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alfa* lebih besar 0,60.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut Sulyanto (2011 : 69), uji normalitas uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distndarisasi pada oedel regresi berdistribusi norma atau tidak.

#### 3.7.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Sulyanto (2011:81), multikolonieritas berarti terjadi kolerasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari variabel bebas. Tujuan multikolonieritas untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :  $VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$ . Dimana  $R_j^2$  merupakan koefisien determinasi dari regresi variabel bebas. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolonieritas.

#### 3.7.3 Heteroskedastisitas

Menurut Sulyanto (2011 : (95), pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varians dari residu pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.7.4 Autokorelasi

Menurut Sulyanto (2011: 125), uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi anggota dari serangkaian pengamatan menurut waktu (*times series*) atau ruang (*cross section*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$ , Jika ada berarti terdapat Autokorelasi. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson). Adapun kriteria pengambilan kesimpulan uji Durbin Watson menurut Sulyanto (2011 : 127) yaitu dapat dilihat dihalaman berikut :

**Tabel 3.1: Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin - Watson**

DW	Kesimpulan
$< dL$	Ada Autokorelasi (+)
$dL \leq dU$	Tanpa Kesimpulan
$dU \leq 4 - dU$	Tidak Ada Autokorelasi
$4 - dU \leq 4 - dL$	Tanpa Kesimpulan
$> 4 - dL$	Ada Autokorelasi (-)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.8 Analisis Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Konflik Kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (parsial)

e = Tingkat Kesalahan

### 3.9 Uji Hipotesis

Sedangkan Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji T, uji F dengan koefisien determinasi.

#### 3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut **Suliyanto (2011:45)** Nilai t hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menghitung besarnya nilai  $t$  hitung digunakan rumus sebagai berikut

$$\text{Dimana: } t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

$t$  = Nilai  $t$

$b_j$  = Koefisien Regresi

$S_{b_j}$  = Jumlah Baku Regresi

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1.  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$  signifikan
2.  $t_{\text{hit}} < t_{\text{tabel}}$  tidak signifikan..

### 3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:44-45)** Nilai  $F$  hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodnest of fit*). Uji  $F$  ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas digunakan dalam model mampu menjelaskan pembahasan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok atau fit atau tidak, kita harus membandingkan nilai  $F$  hitung dengan nilai  $F$  tabel dengan  $df: (k-1), (n-k)$ .

Untuk menghitung besarnya nilai  $F$  hitung digunakan formula sebagai berikut

$$\text{Dimana: } F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-1)}$$

$F$  = Nilai  $F$

$R^2$  = Koefisien korelasi

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah sampel (ukuran sampel)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel idpendent (Ghozali, 2013 : 97).

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,1$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2016 : 16) sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Kriteria Besarnya Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Objek Penelitian

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, penyewaan alat berat dan pengangkutan limbah B3 yang didirikan pada 17 April 2009. Perusahaan berlokasi di Jalan Wonosari Regency Blok B No 1 Bukit Raya, Tangkerang Selatan. PT. Andalas Karya Mulia dipercaya untuk menyelesaikan misinya dalam menjalankan Proyek yang diperoleh. Peralatan yang disewa akan datang dengan jaminan bebas resiko dan meyakinkan proyek customer bahwa peralatan akan diservice dan dipelihara. PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada para pelanggan secara berkelanjutan disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dan memberikan kepuasan pelayanan melalui ketersediaan dan keandalannya dalam memberikan solusi yang tepat bagi para pelanggan.

#### 4.2 Visi Dan Misi

##### 4.2.1 Visi

Mewujudkan perusahaan jasa terkemuka dan professional di jasa-jasa konstruksi, penyewaan angkutan darat dan pengangkutan limbah B3.

##### 4.2.2 Misi

1. Mengimplementasikan budaya kerja “selamat” dengan moto “utamakan keselamatan dan kesehatan kerja”

2. Menggunakan sumber daya memumpuni, loyal dan handal sehingga menjadikan perusahaan yang disegani disegala bidang.
3. Selalu meningkatkan kinerja perusahaan dan konsisten menerapkan standar mutu dan sistem K3L2



UIN SUSKA RIAU

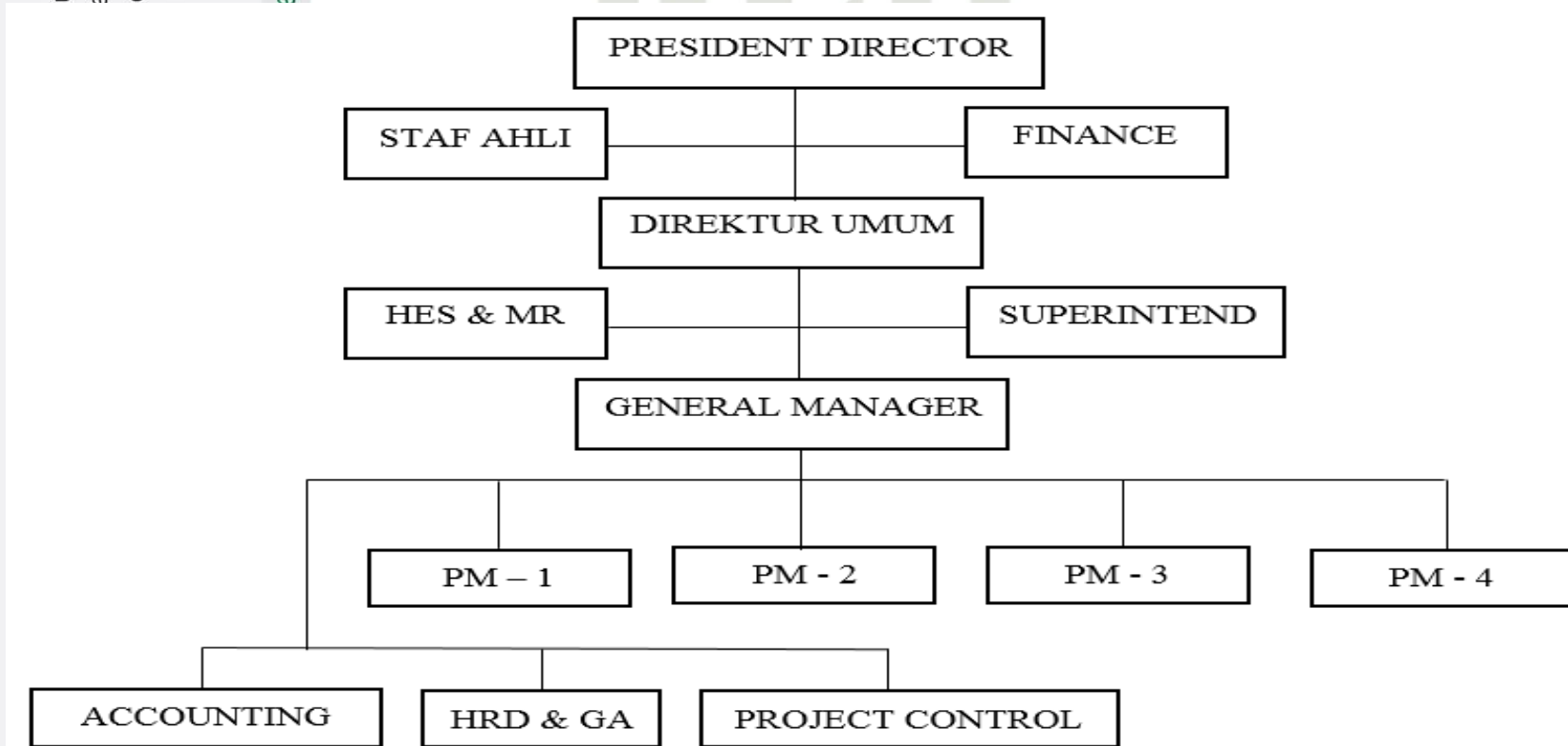
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3

## Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru

STRUKTUR ORGANISASI PT. ANDALASKARYA MULIA PEKANBARU

Sumber: PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. *President Director* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
  - Menjamin dan memastikan pemenuhan seluruh janji komitmen kebijakan K3L2 dan pengadaan perangkat pendukung serta implementasi seluruh program K3L2 itu sendiri
  - Memperlihatkan keteladanan/panutan dalam kepemimpinan dalam pengelolaan dan pelaksanaan K3L2
  - Memberikan pengarahan (*Board of Director Breafing*) menuju perbaikan kepada segenap karyawan.
  - Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan.
  - Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
  - Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan
  - Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan,
  - Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
2. Staff Ahli uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
  - Memberikan nasehat dan saran dalam perencanaan pengembangan perusahaan.
  - Mengadakan evaluasi bagian *Head Office* dan ekonomi perusahaan
  - Memberikan saran dalam bidang hukum.
3. *Finance* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
  - Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
  - Melakukan pembayaran pada supplier.
  - Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan.
  - Mengontrol kesibukan keuangan dan transaksi keuangan perusahaan.
  - Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan.
4. Direktur Umum uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
    - Memberi pelayanan administrasi kepada semua unsur organisasi
    - Mengatur dan meningkatkan hubungan kerja sama antar karyawan perusahaan dengan masyarakat
    - Memberi pelatihan pendidikan bagi karyawan
    - Memberi pelayanan kepada semua unsur dalam organisasi dibidang kesejahteraan dan fasilitas kesehatan serta keselamatan kerja bagi seluruh karyawan dan keluarganya
    - Memberikan penyuluhan mengenai fasilitas perusahaan
  5. HES & MR uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
    - Memastikan program K3L2 diterapkan
    - Mengadakan peninjauan K3L2 (Audit) kelengkapan
    - Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan
    - Memastikan rekomendasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan
    - Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diperlukan
    - Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. *Superintendent* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- *Superintendent* mengadakan penyelidikan atas insiden-insiden dan bertanggung jawab atas semua tindakan-tindakan perbaikan.
- *Superintendent* bertanggungjawab untuk memastikan seluruh bangunan dan *equipment* yang dipakai selama konstruksi diperiksa secara regular, ditandai dengan tepat, dipelihara dan dipakai atau dioperasikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan pabrik.
- *Superintendent* akan memastikan bahwa seluruh personel dibawah otoritasnya memiliki kemampuan dan pengalaman yang relevan untuk mengerjakan pekerjaan yang selamat.
- *Superintendent* akan memastikan prosedur kerja termasuk ketentuan-ketentuan HES dan pengidentifikasian bahaya, hal-hal ini harus dimengerti oleh para supervisor dan pekerja sebelum memulai pekerjaan.
- *Superintendent* akan memastikan kegunaan *equipment* dan inspeksi mesin di tempat kerja sesuai dengan orang yang berkompeten dan temuan-temuan pada inspeksi tersebut didokumentasikan dan ditinjau ulang dengan tepat.
- Manager lapangan akan menghadiri (*Tail Gate Meeting*) *safety meeting* dan memastikan perhatian kan keselamatan di tempat konstruksi disampaikan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- *Superintendent* akan mendukung dan mengajak para supervisornya untuk memelihara kebiasaan-kebiasaan bekerja yang aman dalam semua aktifitas mereka.
  - *Superintendent* akan mengelola semua subkontraktor jika ada, untuk memastikan bahwa *safety compliance* secara keseluruhan dicapai.
  - *Superintendent* akan menerapkan tindakan disiplin yang tepat terhadap pelanggaran dan prosedur proyek.
  - *Superintendent* akan mereview *Job Safety Analysis* dan *Hazar Assessment*.
  - *Superintendent* akan meninjau ulang analisis keselamatan pekerjaan dan pengkajian bahaya.
7. *General Manager* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
- Memastikan program K3L2 diterapkan
  - Mengadakan peninjauan K3L2 (*Audit*) kelengkapan
  - Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan
  - Memastikan rekomendasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan
  - Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diperlukan
  - Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan
8. *Accounting* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
- Penanganan masalah karyawan (gaji, komisi, bonus dan cuti).
  - Pelaksanaan kegiatan administrasi operasional perusahaan setiap hari.
  - Penyimpanan dan pencatatan *database* klien dan calon klien.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. HRD (*Human Resources of Development*) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Bertanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia
- Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan *government & industrial* serta mempunyai kewajiban memelihara dan menjaga citra perusahaan.
- Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan
- Melaksanakan seleksi, promosi, transferring, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.
- Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan lain yang berhubungan dengan pengembangan mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standard perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.
- Menyusun prosedur seleksi recruitment karyawan baru.
- Merekomendasikan kandidat berdasarkan hasil tes psikologi dan *interview* awal, serta mengatur jadwal *interview* lanjutan (*user, hrd, presdir*), agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik sesuai rencana.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Menginput data karyawan dan ke sistem agar semua terdata dengan baik
- Membuat laporan rekapitulasi mutasi, promosi dan status karyawan (tambahan anak, menikah, berhenti).

10. GA (*General Affair*) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja.
- Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
- Membina hubungan dengan para vendor atau supplier barang dan jasa fasilitas/prasarana kantor serta membantu dalam menangani komplain atas *vendor/supplier* termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran/*invoice* maupun kontrak kerja dengan pihak terkait.
- Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Menyiapkan laporan bulanan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.

11. *Project Control* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Membuat rencana penyewaan alat berat, menyusun dan menetapkan urutan alat berat, input material, alat dan mesin, serta pekerja.
- Perancangan aliran kerja (*workflow*) organisasi.
- Penjadwalan dan mempersiapkan *klien* dan jadwalnya (*timetables*).
- Pengendalian dan memberikan otorisasi untuk memulai kegiatan penyewaan, memonitor, menindaklanjuti, dan menjaga rencana dilaksanakan.

12. *Project Manager* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Bertanggung jawab pada HES *management plan* dan program determinasi dan penerapannya secara menyeluruh sesuai dengan keperluan dan peraturan perusahaan / klien dan pemerintah
- Bertanggung jawab atas verifikasi pada prosedur-prosedur dan sistem safety yang dipakai semua departemen
- Bertanggung jawab atas mutu semua proyek dari klien
- Bertanggung jawab atas keselamatan pencegahan kerusakan utama pada resiko kesehatan, resiko kebakaran, dan kecelakaan kerja
- Memeriksa seluruh area kerja paling kurang sekali dalam seminggu untuk memastikan semua area operasi dilaksanakan dengan cara yang aman

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Memverifikasi langsung koordinator *safety*, *superintendent*, dan *Supervisor* untuk mengadakan *meeting* lima menit sebelum mulai bekerja guna memastikan kondisi kerja yang baik
- Menyediakan dan merencanakan tempat kerja yang aman untuk karyawan
- Menyediakan sumber penghasilan (uang, bahan, peralatan, karyawan) memerlukan perawatan untuk keselamatan dan rencana kerja.
- Menerapkan, mengarahkan, dan mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan langsung atau tidak langsung, untuk layanan purna jual di cabang / lokasi kerja

## BAB VI PENUTUP

### Kesimpulan

Sebagai akhir penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran yang relevan bagi peneliti yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang dilakukan, dari hasil peneliti ini dapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.
2. Konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.
3. Kompensasi dan Konflik kerja memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.
4. Kompensasi dan Konflik Kerja memberikan pengaruh sebesar (55.9%) terhadap kinerja, sedangkan sisanya (44,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yang harus dipertimbangkan oleh Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) pada Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru memiliki kompensasi rendah sehingga, pemimpin dari perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran kepada para



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Perusahaan diharapkan dapat lebih menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, sehingga visi bersama dapat tercapai. Dengan itu karyawan Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru akan meningkatkan kinerjanya.

Konflik kerja (X2) dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak terhadap penurunan kinerja, sebaiknya perusahaan perlu lebih meminimalisir konflik hubungan yang terjadi antar karyawan Bagian *Head Office* PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru seperti menciptakan kontak dan membina hubungan, menumbuhkan rasa percaya, mencari beberapa alternatif disetiap masalah, dan merencanakan pelaksanaan jalan keluar.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variable-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variable lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an dan terjemahannya. Semarang: PT. Karya Toha Putra. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga,
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*, PT.. Indeks, Jakarta.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013, *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Perusahaan Roti Salwa*, Trenggalek.s
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponogoro Semarang.
- Hartatik, Indah Puji. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Empat Salemba, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM., Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Tujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesepuluh PT.. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Priansa Doni, Suwanto., 2014., *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta., Bandung.
- Prayitno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta. Andi. 2009
- Rahim, Afzalur. 2011, *Managing Conflict In Organizations*, 4<sup>th</sup> Edition (New Jersey: Transaction Publishers).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rivai, Veithal dan Jauvani Sagala. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-5, PT.. Raja Grafindo Persada, Depok.

Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group. Cetakan ketujuh., Jakarta.

Sofyandi, Herman. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan pertama, Graha Ilmu Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Affset.

Sunyoto, D. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, CAPS (*Center For Academic Publishing Service*), Yogyakarta.

Suwanto, Priansa, Donni Juni. 2013, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.

Veitzal, Rivai. Dan Ella, Jauvani, Sagala. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT.. Raja Grafindo Pustaka, Jakarta.

Wibowo. 2011, *Manajemen Kinerja*, PT.. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Humanika, Jakarta





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memberbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# **DAFTAR LAMPIRAN DAN SPSS 25**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Khairul Akmal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kusioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

**Khairul Akmal**  
**NIM. 11571103210**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menaqqumkan dan memberbanvayk sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Usia :  
Lama Bekerja :  
Gaji : ☐ Rp2.000.000 - Rp3.000.000  
☐ Rp3.000.000 – Rp5.000.000  
☐ >Rp5.000.000  
Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan  
Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ ploma 1/2/3  
☐ S1 ☐  
☐ Lainnya.....

**III. PERNYATAAN**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

No	Kinerja	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya kurang bisa mengerjakan					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Kinerja	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	tugas perusahaan lebih banyak dari pada sebelumnya					
3.	Saya belum cukup memiliki keterampilan dalam meningkatkan kinerja perusahaan					
4.	Saya cukup bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga selesai					

No	Kompesasi	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima selama ini belum sesuai dengan yang saya harapkan					
2.	Insentif tidak dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
3.	Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa belum melengkapi kebutuhan saya					
4.	Fasilitas yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan saya					

No	Konflik Kerja	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya pernah melakukan kesalahan dalam berkomunikasi yang dapat menyebabkan kesalahan pekerjaan					
2.	Saya tidak menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
3.	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
4.	Saya tidak dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain					
5.	Tidak semua karyawan menerima metode karyawan baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memberikan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sample	Kategori (X1)				Kategori (X2)				Total	Kategori (X3)				Total	Kategori (X4)				Total	Kategori (X5)				Total
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	
S.1	4	3	3	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
S.2	5	4	4	5	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.3	5	4	5	4	4	3	3	5	18	4	3	3	5	15	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18
S.4	4	4	4	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.5	5	4	4	5	5	5	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
S.6	4	4	3	4	4	4	4	3	15	4	4	4	3	14	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
S.7	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	5	5	3	17
S.8	3	3	3	4	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
S.9	5	3	4	5	4	3	4	4	17	4	3	4	3	14	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
S.10	5	4	4	4	4	4	3	3	17	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
S.11	2	4	4	5	5	5	4	2	15	2	5	4	2	13	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
S.12	2	2	2	3	3	3	3	2	9	2	3	3	2	10	3	3	2	4	12	3	3	2	4	12
S.13	5	4	3	4	4	3	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.14	4	4	4	5	4	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.15	3	2	2	3	3	3	3	2	10	3	3	3	2	11	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14
S.16	5	4	5	5	5	4	4	5	19	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
S.17	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.18	4	4	4	5	4	5	4	4	17	4	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.19	4	4	4	4	4	3	3	3	14	3	3	3	3	12	2	4	3	4	13	2	4	3	4	13
S.20	4	4	3	3	4	4	4	4	14	4	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
S.21	4	3	3	4	4	4	5	5	17	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
S.22	5	4	3	5	5	3	2	3	17	2	3	2	3	10	4	2	3	2	11	4	2	3	2	11
S.23	5	5	4	3	4	4	4	4	17	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
S.24	5	5	4	4	4	4	4	3	18	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
S.25	2	3	2	4	3	2	2	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10
S.26	5	4	4	4	4	5	4	4	17	4	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
S.27	5	5	5	5	5	5	4	4	20	4	4	4	4	16	5	3	5	4	17	5	3	5	4	17
S.28	5	5	5	5	5	5	5	5	20	4	5	3	5	17	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19
S.29	4	4	3	3	3	4	4	2	14	5	4	4	3	14	4	4	3	5	16	4	4	3	5	16

UIN SUSKA RIAU

4	3	4	5	5	4	5	18	5	5	24
S.31	4	4	16	4	5	5	18	5	5	22
S.32	4	4	4	16	2	4	3	3	4	3
S.33	4	4	5	18	4	5	18	3	4	5
S.34	4	4	3	4	4	5	2	15	5	4

© Hak cipta milik UIN Sunan Gunung Djati Bandung

**Syarif Kasim Riau**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menummumkan dan memperbanvak sebadian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apaapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****Uji Validitas dan Uji Reabilitas****a. Kinerja (Y)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11.76	3.640	.591	.735
Y2	12.12	4.107	.611	.726
Y3	12.15	3.341	.711	.665
Y4	11.71	4.456	.473	.787

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	4

**b. Kompensasi (X<sub>1</sub>)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.24	4.125	.541	.683
X1.2	11.15	4.250	.538	.685
X1.3	11.41	4.431	.505	.703
X1.4	11.29	3.547	.577	.666

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

**c. KonflikKerja (X<sub>2</sub>)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.41	6.795	.568	.766
X2.2	15.79	6.471	.573	.765
X2.3	15.53	6.560	.589	.760
X2.4	15.44	6.921	.511	.783
X2.5	15.82	6.089	.672	.732

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

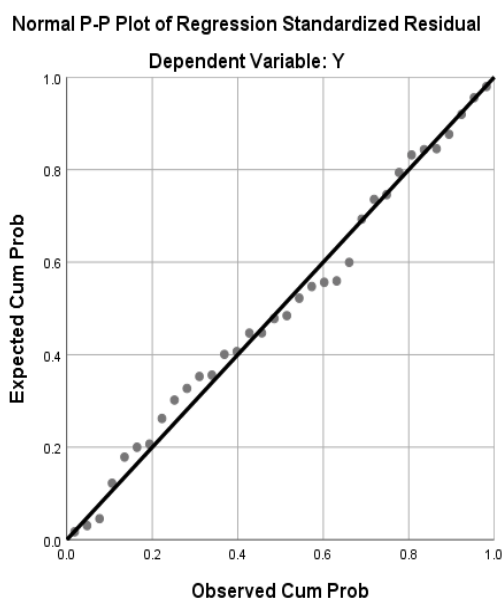
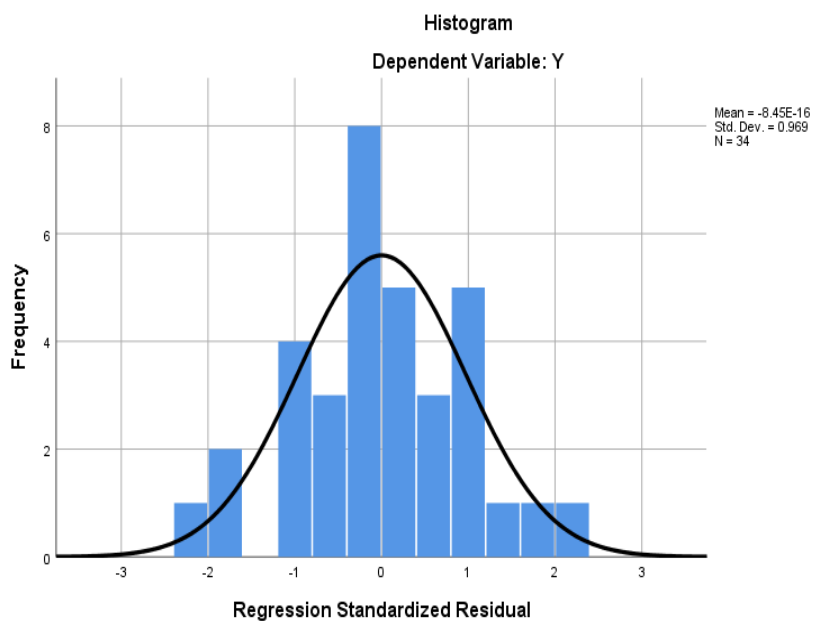
2. Dilarang meminumkan dan memberikan banyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

## 2 Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

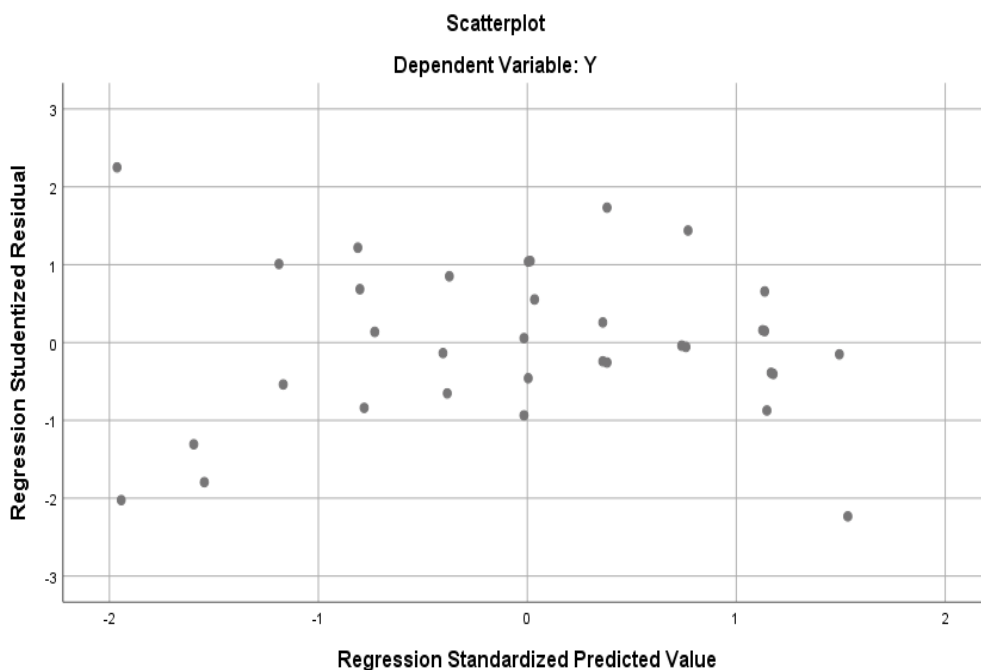
### b. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.458	2.183
	KonflikKerja	.458	2.183

a. Dependent Variable: Kinerja

### c. Heteroskedastisit



### d. Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 <sup>a</sup>	.588	.559	2.049	2.124

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, KonflikKerja

b. Dependent Variable: Kinerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang meminumkan dan memberikan kepada orang lain atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3 Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.625	2.342	
	Kompensasi	.697	.204	.609
	KonflikKerja	.516	.269	.320

a. Dependent Variable: Kinerja

### 4 Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.588	.559	2.049

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, KonflikKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

#### b. Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.625	2.342		12.829	.000
	Kompensasi	.697	.204	.609	4.932	.001
	KonflikKerja	.516	.269	.320	3.095	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

#### c. Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.623	2	41.311	9.843	.000 <sup>b</sup>
	Residual	130.112	31	4.197		
	Total	212.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KonflikKerja, Kompensasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Direproduksi oleh:

Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)  
dari sumber: <http://www.stanford.edu>

#### Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564								
8	0.7629	1.3324	0.4672	1.8964	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.5591	1.7771	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6291	1.6993	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.6972	1.6413	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.7580	1.6044	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8122	1.5794	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.8612	1.5621	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9054	1.5507	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9455	1.5432	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	0.9820	1.5386	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0154	1.5361	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0461	1.5353	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.0743	1.5355	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1004	1.5367	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1246	1.5385	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1471	1.5408	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1682	1.5435	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.1878	1.5464	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2063	1.5495	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2236	1.5528	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2399	1.5562	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2553	1.5596	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2699	1.5631	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2837	1.5666	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.2969	1.5701	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3093	1.5736	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3212	1.5770	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3325	1.5805	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3433	1.5838	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3537	1.5872	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3635	1.5904	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3730	1.5937	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3821	1.5969	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3908	1.6000	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.3992	1.6031	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4073	1.6061	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4151	1.6091	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4226	1.6120	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4298	1.6148	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4368	1.6176	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4435	1.6204	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4500	1.6231	1.4136	1.6722	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4564	1.6257	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4625	1.6283	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4684	1.6309	1.4334	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4741	1.6334	1.4399	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4797	1.6359	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4851	1.6383	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4903	1.6406	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.4954	1.6430	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5004	1.6452	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5052	1.6475	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5099	1.6497	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5144	1.6518	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5189	1.6540	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5232	1.6561	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5274	1.6581	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5315	1.6601	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5355	1.6621	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5395	1.6640	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5433	1.6660	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5470	1.6678	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5507	1.6697	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t  
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74000	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60009	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10902	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)  
 $df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3699/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 31 Mei 2019 M  
26 Ramadhan 1440 H

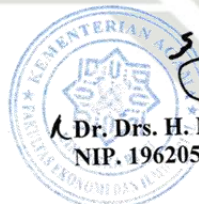
Kepada  
Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M. Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Dengan hormat,  
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Khairul Akmal  
NIM : 11571103210  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.  
Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM**  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3700/2019 Pekanbaru, 31 Mei 2019 M  
Sifat : Biasa 26 Ramadhan 1440 H  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Andalas Karya  
Mulia Pekanbaru  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Khairul Akmal  
NIM. : 11571103210  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Head Office pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru" Untuk itu  
kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan  
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BIODATA PENULIS



Khairul Akmal lahir pada tanggal 13 Agustus 1997 Kota Dumai. Terlahir sebagai anak kandung dari H. Saini dan Darmiyati. Riwayat pendidikan penulis diawali masuk SDN 012 Binaan Khusus Kecamatan Dumai Barat pada tahun 2003 lalu menamatkannya pada tahun 2009, selanjutnya meneruskan pendidikan di SMP Negeri Binaan Khusus Kota Dumai menamatkan pada tahun 2012 selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA Negeri Binaan Khusus Kota Dumai dan tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan perkuliahan di UIN SUSKA Riau pada tahun 2015 dan menyelesaikannya pada tahun 2019 dengan mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE). Mempunyai dua orang kakak dan, satu orang adik serta keluarga besar yang selalu mendukung setiap langkah yang saya lakukan. Mempunyai banyak cita – cita serta harapan yang semoga saja terwujud dan bersyukur kepada Allah SWT dilahirkan dalam agama yang mulia, Agama Islam

***Tindakan adalah kunci dasar untuk semua kesuksesan.----***

UIN SUSKA RIAU